STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 3306
27 januari 2016

Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Besluit:

Artikel 1

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen hanteert bij het beoordelen van klanten voor de toepassing van de voorziening persoonlijke ondersteuning, ook wel Jobcoaching genoemd, het Protocol Jobcoach UWV 2016 als weergegeven in de bijlage bij dit besluit.

Artikel 2

Het Besluit Beleidsregel Protocol UWV Jobcoach 2014, van 10 juni 2014 gepubliceerd in de Staatscourant van 30 juni 2014, nummer 180372, wordt ingetrokken.

Artikel 3

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2016.

Artikel 4

Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016.

Dit besluit wordt met de toelichting en de bijlage in de Staatscourant geplaatst.

Amsterdam, 5 januari 2016

B. J. Bruins
Voorzitter Raad van Bestuur UWV

BELEIDSREGEL PROTOCOL JOBCOACH UWV 2016

INHOUD

BEGRIPSBEPALINGEN

Beleidsregel erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016
De Beleidsregel erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016. Deze Beleidsregel bevat o.a. de erkenningseisen waaraan een organisatie moet voldoen, wil deze erkend worden als Jobcoachorganisatie.
Dienstbetrekking
Een dienstbetrekking in de zin van artikel 3 ZW/WAO/WW of een op grond van artikel 4 of 5 ZW/WAO/WW daarmee gelijkgestelde arbeidsverhouding.
Interne Jobcoach
De natuurlijke persoon die door de werkgever wordt ingezet om een klant bij de uitvoering van zijn werkzaamheden te ondersteunen. De werkgever organiseert de Persoonlijke Ondersteuning van zijn werknemer.
Jobcoach
De natuurlijke persoon die de klant en zijn werkgever coacht.
Jobcoaching
De voorziening die op grond van artikel 35, lid 2 onderdeel d, WIA of artikel 2:22, lid 2 onderdeel d, Wajong door UWV kan worden toegekend aan een klant. De voorziening heeft tot doel om de klant te ondersteunen bij het verrichten van de aan de persoon opgedragen taken in dienstbetrekking, indien die ondersteuning een compensatie vormt voor zijn beperkingen. De activiteiten en handelingen die de Jobcoach verricht zijn er op gericht om de klant zelfstandig(er) zijn werkzaamheden uit te kunnen laten voeren.
Maakt de klant gebruik van een Jobcoach van een Jobcoachorganisatie, dan dient deze Jobcoach ook de werkgever zodanig te coachen, dat de werkgever de begeleiding van de klant op zich kan nemen.
Jobcoachorganisatie
Een rechtspersoon die Persoonlijke Ondersteuning uitvoert op grond van de Beleidsregel erkennings- en intrekkingskader persoonlijke ondersteuning UWV 2016.
Jobcoachperiode
Periode waarin de klant aanspraak kan maken op begeleiding van een Jobcoach.
Bij de toekenning van Jobcoaching, gaat UWV er van uit dat een klant in een periode van 6 maanden maximaal 24 weken feitelijk werkt. Op jaarbasis wordt rekening gehouden met een periode van 4 weken waarin niet wordt gewerkt als gevolg van bijvoorbeeld vakantie.
Jobcoachportaal
Het door UWV beschikbaar gestelde systeem waarin de Jobcoachorganisatie zijn uren registreert en verantwoording aflegt over de verrichte activiteiten en bereikte doelen.

Klant
Een natuurlijk persoon met structureel functionele beperkingen als bedoeld in artikel 35 WIA of artikel 2:22 Wajong. UWV heeft van deze klant vastgesteld dat hij zonder persoonlijke ondersteuning zoals bedoeld in artikel 18, lid 2 onderdeel a, Reïntegratiebesluit, niet in staat is de hem door de werkgever opgedragen taken te verrichten.
Proefplaatsing
De periode waarin een klant met behoud van uitkering voor een werkgever onbeloonde werkzaamheden verricht om te kunnen bepalen of hij kan voldoen in zijn beoogde functie in de dienstbetrekking. De werkgever heeft bij aanvang van deze periode schriftelijk de intentie uitgesproken dat hij de klant direct aansluitend aan zijn proefplaatsing voor minimaal 6 maanden in dienst zal nemen.
Reïntegratiebesluit
Besluit tot vaststelling van een algemene maatregel van bestuur houdende regels met betrekking tot re-integratie.
Relevante wetgeving
WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
Wajong: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Wsw: Wet sociale werkvoorziening
ZW: Ziektewet
Wet Suwi: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
Structureel functionele beperkingen
Een langdurige ziekte of handicap waarvan UWV heeft vastgesteld dat deze belemmerend werkt in relatie tot werken.
UWV
Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
Werkgever
De natuurlijke of rechtspersoon tot wie een of meerdere klanten in dienstbetrekking staan.

HOOFDSTUK 1 – INLEIDING

UWV draagt verantwoordelijkheid voor de re-integratie van werkzoekenden. Het gaat dan om ontslagwerklozen en werkzoekenden met structureel functionele beperkingen. In dat kader heeft UWV onder meer de wettelijke taak om voorzieningen te verstrekken. Deze voorzieningen hebben tot doel om de klant te ondersteunen bij het aan het werk komen of aan het werk blijven. Als een klant werkt, bestaat de mogelijkheid dat hij – als gevolg van zijn beperkingen – uitsluitend door inzet van de voorziening Persoonlijke Ondersteuning (beter bekend onder de naam Jobcoaching) zijn werkzaamheden kan uitvoeren. Is dit het geval dan bestaat de mogelijkheid dat:
– de klant zelf een aanvraag doet voor Jobcoaching of
– zijn werkgever subsidie aanvraagt.
Vraagt een klant de voorziening aan, dan is het Protocol Jobcoach UWV 2016 van toepassing. In dit Protocol is alle relevante informatie opgenomen onder welke voorwaarden UWV Jobcoaching kan toekennen. Het bevat onder andere informatie over de voorwaarden die UWV aan de dienstbetrekking stelt, de maximale duur van de voorziening en de begeleidingsregimes. Is de klant aangewezen op Jobcoaching, dan kan uitsluitend een door UWV erkende Jobcoachorganisatie de dienstverlening aanbieden.

Het Protocol Jobcoach UWV 2016 kent als ingangsdatum 1 januari 2016. Het Protocol Jobcoach UWV 2016 vervangt het Protocol Jobcoach UWV 2014 zoals gepubliceerd in de Staatscourant nr. 18037 van 30 juni 2014.

Erkennings- en intrekkingskader 2016

De Beleidsregel Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016 bevat informatie onder welke voorwaarde een organisatie als Jobcoachorganisatie door UWV erkend kan worden.

Interne Jobcoach

Vraagt een werkgever de voorziening Interne Jobcoaching aan, dan is het Protocol Interne Jobcoach UWV 2015 (vastgesteld met de Beleidsregel UWV Protocol Interne Jobcoach 2015; gepubliceerd op 23 december 2014 in Staatscourant nr. 36771) van toepassing. Het Protocol Interne Jobcoach UWV 2015 bevat de bepalingen in geval een werkgever Interne Jobcoaching voor zijn werknemer wil organiseren. Dit betreft een apart Protocol met andere voorwaarden.

HOOFDSTUK 2 – UITGANGSPUNTEN

2.1. Jobcoaching

Persoonlijke Ondersteuning (hierna verder te noemen Jobcoaching) vindt zijn oorsprong in de methodiek Supported Employment en wordt binnen deze methodiek als volgt gedefinieerd:'providing support to people with disabilities or other disadvantaged groups to secure and maintain paid employment in the open labour market' (EUSE). Essentie is dat het gaat om het geven van werkgerelateerde ondersteuning aan een klant bij het verrichten van reguliere arbeid, zoals bedoeld in artikel 7:610 e.v. Burgerlijk Wetboek (BW).

De Jobcoach ondersteunt de klant met een persoonlijk trainings- of inwerkprogramma op zijn werk en/of verzorgt de begeleiding op de werkvloer. De Jobcoach begeleidt naast de klant ook zijn werkgever. Aan het eind van een geslaagde Jobcoaching kan de klant zelfstandig – zonder inzet van een Jobcoach – zijn werk uitvoeren.

2.2. Doelgroep

Voor de toekenning van Jobcoaching is het vereist dat de klant die de voorziening aanvraagt structureel functionele beperkingen heeft. Deze structureel functionele beperkingen zijn door UWV vastgesteld evenals de noodzaak tot het inzetten van een Jobcoach. De wettelijke grondslag hiervoor is te vinden in artikel 35 WIA en artikel 2:22 Wajong. De regeling over Jobcoaching is nader uitgewerkt in artikel 18 Reïntegratiebesluit.

Is er sprake van structureel functionele beperkingen dan geldt als aanvullende voorwaarden dat:
- de klant arbeid in dienstbetrekking verricht of gaat verrichten en/of
- de klant arbeid tijdens een proefplaatsing verricht of gaat verrichten.

Als een klant nog niet werkt in dienstbetrekking of tijdens een proefplaatsing, kan UWV uitsluitend de Jobcoaching toekennen als er tussen de klant en de werkgever bindende afspraken gelden op grond waarvan een dienstbetrekking/proefplaatsing op een zekere datum aanvangt.
Voor de inzet van Jobcoaching geldt dat niet de arbeidsmarktpositie bepalend is voor het in aanmerking komen voor Jobcoaching, maar de persoonlijke belemmeringen als gevolg van de structureel functionele beperkingen. De inzet van Jobcoaching strekt dan tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid van een dienstbetrekking of proefplaatsing.

In het geval een klant nog geen 18 jaar is, is het eveneens mogelijk dat Jobcoaching wordt toegekend. Dit volgt uit het bepaalde in artikel 35, lid 1, WIA. Voor deze persoon kan uitsluitend Jobcoaching worden ingezet ingeval van een dienstbetrekking. Jongeren, die nog geen 18 jaar zijn, komen namelijk niet in aanmerking voor proefplaatsing (artikel 2:24 Wajong), tenzij een jongere recht heeft op een ZW-WW- of WIA-uitkering.

UWV kan geen Jobcoaching toekennen aan een klant die:
- werkzaam is of zal zijn als werknemer in de zin van de Wsw. Het gaat hierbij om een werknemer die werkzaam is in een Wsw-dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 Wsw of om een werknemer die begeleid werkzaam is in een dienstbetrekking met een reguliere werkgever als bedoeld in artikel 7 Wsw;
- onder de re-integratieverantwoordelijkheid van het college van B&W valt.[1]

2.3. Eisen aan de dienstbetrekking en proefplaatsing

2.3.1. Eisen aan de dienstbetrekking

Behoort een klant tot de doelgroep – zie paragraaf 2.2. – dan moet de dienstbetrekking aan de volgende drie eisen voldoen:
1. de duur van de dienstbetrekking bedraagt ten minste 6 maanden én
2. de klant werkt in deze dienstbetrekking ten minste 12 uur per week én
3. er is sprake van een loonwaarde van minimaal 35% van het wettelijk minimumloon.

Uit de schriftelijke arbeidsovereenkomst moet blijken dat een dienstbetrekking aan bovengenoemde voorwaarden voldoet.
Voldoet een dienstbetrekking niet aan deze eisen dan kan UWV in een individueel geval – en na een

[1] Zie artikel 7, lid 1 aanhef en onderdeel a onder 2, Participatiewet jo artikel 35, lid 4 onderdeel b, WIA.

inhoudelijke toets van de begeleidingsbehoefte van de klant – toch Jobcoaching toekennen. Dit kan als:

– het aantal uren werken < 12 uur per week doch minimaal 8 uur bedraagt én de verwachting is dat het aantal uren werken binnen een jaar kan worden uitgebreid naar de ondergrens van 12 uur per week, en/of
– de loonwaarde < 35%, doch minimaal 20% van het wettelijk minimumloon bedraagt én de verwachting is dat deze binnen 1 jaar zal toenemen naar de ondergrens van 35% van het wettelijk minimumloon als de Jobcoach de klant begeleidt.

UWV hanteert daarom een ondergrens van minimaal 8 uur per week werken en een loonwaarde van minimaal 20% voor toekenning van Jobcoaching. Echter hierbij geldt de uitdrukkelijke voorwaarde dat het aantal uren werken en de loonwaarde binnen een jaar worden uitgebreid naar respectievelijk minimaal 12 uur per week werken en tenminste 35% van het wettelijk minimumloon. Uit de schriftelijke arbeidsovereenkomst moet blijken dat de klant te allen tijde minimaal 8 uur per week zal werken en ten minste 20% van het wettelijk minimumloon verdient. Deze laatste grens komt overeen met de laagste grondslag om in aanmerking te komen voor een Wajong-uitkering.

Geen Jobcoaching mogelijk

De voornoemde bepalingen sluiten uit dat UWV Jobcoaching toekent in geval van bijvoorbeeld:
– een 0-uren overeenkomst en
– een minimum-maximum overeenkomst.

Voor beide type overeenkomsten geldt dat niet *vooraf* vaststaat hoeveel uur de klant daadwerkelijk zal werken. UWV kan namelijk uitsluitend de voorziening toekennen als bij de aanvraag vaststaat dat de dienstbetrekking aan de hiervoor vermelde eisen voldoet.

Bijzondere situaties

Stage- of leerovereenkomst

In geval van een stage-of leerovereenkomst is het in de regel niet mogelijk om Jobcoaching toe te kennen. Aangenomen kan worden dat leerlingen niet in een reële dienstbetrekking werkzaam zijn. Er is immers geen sprake van een arbeidsovereenkomst, indien de verrichte werkzaamheden primair gericht zijn op het vergroten van eigen kennis en op het opdoen van werkervaring en dus niet zo zeer op het verrichten van productieve arbeid.

Uitzendovereenkomst

Is een klant op een uitzendovereenkomst werkzaam, dan mag het niet gaan om een uitzendovereenkomst met een uitzendbeding. Dit met het oog op de voorwaarde dat er sprake moet zijn van een dienstbetrekking met een duur van tenminste 6 maanden. In het geval van een uitzendbeding is de duur van minimaal 6 maanden niet geborgd, omdat de overeenkomst op elk moment kan eindigen.

Arbeidstrainingscentrum

Het verrichten van werkzaamheden in een arbeidstrainingscentrum komt niet in aanmerking voor Jobcoaching. Deze werkzaamheden zijn niet als productieve arbeid aan te merken. De nadruk ligt hier o.a. op het gewend raken aan een normaal arbeidsritme, het omgaan en samenwerken met collegas en het opdoen van overige vaardigheden die noodzakelijk zijn om binnen een reguliere werkomgeving te kunnen functioneren.

Lopende dienstbetrekking

In het geval een klant al in diensLopende dienstbetrekkingt is bij een werkgever, kan het zijn dat gedurende de looptijd van de dienstbetrekking de noodzaak tot het inzetten van een Jobcoach ontstaat. Is dit het geval, dan stelt UWV dezelfde eisen zoals vermeld in paragraaf 2.3. Dit betekent dat vanaf de datum dat de klant aangewezen is op Jobcoaching er nog een (resterende) duur dienstbetrekking van tenminste 6 maanden dient te zijn.

2.3.2. Proefplaatsing

Als een klant bij de werkgever op basis van een proefplaatsing werkzaam is, beschouwt UWV deze proefplaatsing – voor toekenning van de voorziening Jobcoaching – als werken in een dienstbetrekking. Het moet dan wel gaan om proefplaatsing in de zin van artikel 37 WIA, 2.24 Wajong, 3:69 Wajong, 52e ZW, 65g WAO, 67e WAZ of 76a WW. Tijdens een proefplaatsing kan zowel de werkgever

als de klant onderzoeken of de klant geschikt is voor de functie. De proefplaatsing duurt 2 maanden.[2]

UWV kent uitsluitend in bijzondere situaties een proefplaatsing van meer dan 2 maanden toe. Het gaat dan bijvoorbeeld om een situatie dat een klant zodanige beperkingen heeft, dat een werkgever binnen 2 maanden niet kan beoordelen of hij geschikt is voor zijn werkzaamheden. De duur van de proefplaatsing dient vooraf bij start van de proefplaasing te worden afgesproken. Is de klant ziek, dan wordt de proefplaatsing verlengd voor de duur van de ziekteperiode.

2.4. De begeleidingsintensiteit

2.4.1. De begeleidingsregimes bij een dienstbetrekking voor 12 maanden of langer

De omvang van de begeleiding is een percentage van het aantal door de klant gewerkte uren. UWV onderscheidt voor de begeleidingsintensiteit een viertal begeleidingsregimes: zeer licht, licht, midden en intensief. De vier begeleidingsregimes kennen ieder een percentage van het aantal gewerkte uren. Dit percentage wordt per jaar afgebouwd. De wettelijke percentages per jaar zijn opgenomen in het Reïntegratiebesluit in artikel 18, lid 2.

UWV gaat ervan uit dat het middenregime als standaard te vergoeden begeleidingsuren voldoende passend is. UWV beoordeelt voor elke klant of een zeer licht, licht, midden of intensief begeleidingsregime noodzakelijk is. Uitsluitend als de persoonlijke omstandigheden van de klant daartoe aanleiding geven – dit ter beoordeling aan UWV – kan het intensieve regime worden ingezet.

Het door UWV vastgestelde begeleidingsregime bij de eerste aanvraag geeft aan welk verloop de begeleidingsintensiteit voor de klant kent. Blijkt het regime op een gegeven moment niet meer te voldoen, dan kan tijdens een Jobcoachperiode van regime gewisseld worden op basis van een daartoe strekkend wijzigingsverzoek en een positieve beschikking van UWV daarop. Zie in dit verband paragraaf 4.1. Daarnaast is het mogelijk om bij een nieuwe aanvraag voor een Jobcoachperiode een verzoek te doen voor een ander regime. De Jobcoachperiode bedraagt in deze situatie altijd 6 maanden.

Het Reïntegratiebesluit kent in het eerste jaar van de dienstbetrekking een wettelijk vastgesteld aantal begeleidingsuren van maximaal 15% van het aantal overeengekomen werkuren toe. In het tweede jaar is dit wettelijk aantal uren gesteld op 7,5% en vanaf het derde jaar op 6%. De geleidelijke afbouw van het aantal begeleidingsuren is gebaseerd op het uitgangspunt dat de klant binnen 3 jaar nadat jobcoaching is toegekend zijn werk zelfstandig geacht wordt te kunnen uitvoeren. Kent UWV na het derde jaar opnieuw jobcoaching toe, dan gaat UWV uit van het laagste percentage in een regime.

UWV kent op basis van de begeleidingspercentages een aantal uren jobcoaching toe. De uren berekent UWV op basis van het aantal te werken uren in een dienstbetrekking.

Voorbeeld 1 – Berekening Jobcoachuren

De klant werkt in dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. Hij werkt 20 uur per week. In het eerste jaar van zijn dienstbetrekking kan de klant maximaal 15% x 20x 48 weken = 144 uur Jobcoaching krijgen. In het tweede jaar krijgt de klant maximaal 7,5% x 20x 48 weken = 72 uur Jobcoaching. In het derde jaar (en eventueel de daarna volgende jaren) maximaal 6% x20x 48 weken = 57,6 uur. De begeleidingsuren in dit voorbeeld zijn gebaseerd op de wettelijke maximale percentages uit het Reïntegratiebesluit.

Tabel 1 Begeleidingsregimes Jobcoaching voor een dienstbetrekking van 12 maanden of langer

<table>
<tr><th>Begeleidingsregimes</th><th>Jaar 1</th><th>Jaar 2</th><th>Jaar 3 (en verder)</th></tr>
<tr><td>Zeer licht</td><td>3%</td><td rowspan="2">3%</td><td rowspan="3">3%</td></tr>
<tr><td>Licht</td><td>6%</td></tr>
<tr><td>Midden</td><td>10%</td><td>5%</td></tr>
<tr><td>intensief</td><td>15%</td><td>7,5%</td><td>6%</td></tr>
</table>

De toe te kennen percentages begeleidingsuren in het zwaarste begeleidingsregime – te weten intensief – corresponderen met de wettelijke maxima in het Reïntegratiebesluit. In het tweede jaar vallen het zeer lichte en lichte regime qua percentage te begeleiden uren samen. In het derde jaar komt daar ook het midden regime bij. In het derde jaar vallen het midden en lichte regime qua

[2] Zie in dit verband de Beleidsregels proefplaatsing UWV 2013 (Staatscourant. 2012/25702).

percentage te begeleiden uren samen. Na jaar drie blijft het percentage begeleidingsuren voor de onderscheiden begeleidingsregimes gelijk.

Voorbeeld 2 – Afname Jobcoachuren in de loop van de tijd

De klant werkt in dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. Hij werkt 12 uur per week. Het middenregime geldt als standaard maximaal te vergoeden uren Jobcoaching. Dit regime is passend voor de klant. In het eerste jaar van zijn dienstbetrekking kan de klant 10% x 12x 48 weken = 57,6 uur Jobcoaching krijgen. In het tweede jaar krijgt de klant 5% = 28,8 uur. In het derde jaar (en eventueel de daarna volgende jaren) 3% = 17,3 uur.

2.4.2. De begeleidingsregimes bij een dienstbetrekking tot 12 maanden

In paragraaf 2.4.1. zijn de algemene uitgangspunten beschreven m.b.t. de toewijzing en het verloop van het begeleidingspercentage. Is een klant werkzaam op een dienstbetrekking voor de duur van 12 maanden of langer, dan volgt UWV dezelfde uitgangspunten. Ook in dit geval vindt afbouw van het begeleidingspercentage plaats. Deze afbouw vindt niet per jaar plaats, maar op het moment dat aan een klant door zijn werkgever een nieuwe, tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt aangeboden. In tabel 2 is voor elk regime de afbouw opgenomen.

De eerste tijdelijke arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever duurt minimaal 6 maanden maar maximaal tot 12 maanden.

Het percentage op de tweede en derde tijdelijke arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever geldt voor de duur van deze tijdelijke overeenkomst. Vanaf de vierde tijdelijke arbeidsovereenkomst is het laagste percentage van toepassing. UWV wil zo stimuleren dat klanten uiteindelijk werkzaam zullen zijn op meer duurzame (> dan één jaar) dienstbetrekkingen.

De keuze voor een begeleidingsregime bij de aanvraag geeft aan welk verloop van de begeleidingsintensiteit de klant naar verwachting nodig heeft. Blijkt het regime op een gegeven moment niet meer te voldoen, dan kan per tijdelijke dienstbetrekking van regime gewisseld worden op basis van een daartoe strekkende aanvraag en een positieve beschikking van UWV.

Tabel 2 Begeleidingsregimes Jobcoaching voor een dienstbetrekkingen tot 12 maanden

<table>
<tr><th>Begeleidings-regimes</th><th>1e tijdelijke arbeidsovereenkomst met een duur van minimaal 6 tot 12 maanden</th><th>2e en 3e tijdelijke arbeidsovereenkomst</th><th>4e tijdelijke arbeidsovereenkomst en verder</th></tr>
<tr><td>Zeer licht</td><td>3%</td><td rowspan="2">3%</td><td rowspan="3">3%</td></tr>
<tr><td>Licht</td><td>6%</td></tr>
<tr><td>Midden</td><td>10%</td><td>5%</td></tr>
<tr><td>intensief</td><td>15%</td><td>7,5%</td><td>6%</td></tr>
</table>

Voorbeeld 3 – Afname Jobcoachuren in de loop van de tijd op arbeidsovereenkomsten tot 12 maanden

De klant werkt in dienstbetrekking voor bepaalde tijd voor de duur van 8 maanden. Hij werkt 12 uur per week. Het middenregime geldt als standaard maximaal te vergoeden uren Jobcoaching. Dit regime is passend voor de klant. Tijdens dit eerste tijdelijke dienstverband kan de klant 10% x 12x (48:12x8=) 32 weken = 38,4 uur Jobcoaching krijgen. De werkgever biedt na deze 8 maanden, de klant een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst aan voor 7 maanden. De klant krijgt op deze tweede tijdelijke overeenkomst 5% x 12 x (48:12x7=) 28 = 16,8 uur. Biedt de werkgever de werknemer een derde tijdelijke arbeidsovereenkomst aan van 7 maanden, dan krijgt de klant tijdens deze overeenkomst opnieuw 16,8 uur Jobcoaching. Mocht er sprake zijn van een vierde arbeidsovereenkomst van 7 maanden dan krijgt de klant 3% x 12 x 28 weken = 10,8 uur.

2.4.3. Verlenging van een dienstbetrekking met een duur <12 maanden met een dienstbetrekking met een duur ≥ 12 maanden

Is een klant bij een werkgever gestart met een arbeidsovereenkomst tot 12 maanden en krijgt hij op enig moment een arbeidsovereenkomst van 12 maanden of langer aangeboden? Op het moment van de aanvang van de dienstbetrekking van minimaal 12 maanden, is tabel 1 van toepassing. De klant stroomt in, in de Jobcoachperiode die hij reeds ontvangen heeft + 1. Het daarbij behorende percen-

tage van de Jobcoachperiode is dan van toepassing. Vanaf dat moment geldt dat de Jobcoachperiode 6 maanden bedraagt.

Voorbeeld 4 – Van een reeks dienstbetrekkingen met een duur <12 maanden naar een dienstbetrekking met een duur van ≥12 maanden

De klant werkt in dienstbetrekking voor bepaalde tijd voor de duur van 8 maanden. Het middenregime is van toepassing. Na deze tijdelijke dienstbetrekking krijgt hij van dezelfde werkgever opnieuw een tijdelijke dienstbetrekking voor 8 maanden aangeboden. De derde arbeidsovereenkomst bij deze werkgever is voor onbepaalde tijd. Voor de toekenning van Jobcoaching start de derde Jobcoachperiode. Nu krijgt de klant echter voor 6 maanden Jobcoaching toegekend. Het begeleidingspercentage is 5%. Na afloop van deze 6 maanden gaat de klant – als hij nog steeds Jobcoaching nodige heeft – zijn vierde Jobcoachperiode in. Overeenkomstig tabel 1 is het begeleidingspercentage (opnieuw) 5%.

2.4.4. Verlenging van een dienstbetrekking van ≥ 12 maanden met een dienstbetrekking van < 12 maanden

Is een klant bij een werkgever gestart met een arbeidsovereenkomst van 12 maanden of langer en krijgt hij op enig moment een overeenkomst tot 12 maanden aangeboden? Op het moment van de aanvang van de dienstbetrekking tot 12 maanden start, is tabel 2 van toepassing. De klant stroomt in de Jobcoachperiode in die hij reeds ontvangen heeft + 1. Het daarbij behorende percentage van de Jobcoachperiode is dan van toepassing. Gelijktijdig bedraagt de Jobcoachperiode 6 maanden.

Voorbeeld 5 – Van een dienstbetrekking met een duur van ≥12 maanden naar een dienstbetrekking van <12 maanden

De klant werkt in dienstbetrekking voor de duur van 12 maanden. Het middenregime is van toepassing. Voor het bepalen van de hoogte van het begeleidingspercentage is tabel 1 van toepassing. In deze dienstbetrekking krijgt hij 2 Jobcoachperioden van 6 maanden toegekend. Na deze dienstbetrekking krijgt hij van dezelfde werkgever opnieuw een tijdelijke dienstbetrekking maar nu voor 8 maanden aangeboden. Weliswaar gaat het hier om de tweede arbeidsovereenkomst, maar wel om de derde Jobcoachperiode. Tabel 2 is van toepassing. Tijdens deze derde Jobcoachperiode is het begeleidingspercentage 5%. Na afloop van deze 8 maanden gaat de klant – als hij nog steeds Jobcoaching nodig heeft – zijn vierde Jobcoachperiode in. Als het gaat om opnieuw een tijdelijke arbeidsovereenkomst tot 12 maanden, dan is het begeleidingspercentage conform tabel 2; te weten 3%.

2.4.5. Overgangsbepaling

De in paragraaf 2.4.1. tot en met 2.4.4. genoemde handelwijze gaat in voor alle op en na 1 januari 2016 nieuw te starten dienstbetrekkingen.

Voor klanten die op 1 januari 2016 al werkzaam zijn in een dienstbetrekking geldt een overgangstermijn. De genoemde handelwijze gaat voor hen in voor een nieuw te starten Jobcoachperiode op of na 1 juli 2016. Tot aan 1 juli 2016 gelden de bepalingen zoals opgenomen onder paragraaf 2.4.1. en de afbouw van percentages in tabel 1.

Voorbeeld 6 – Overgangsbepaling

De klant werkt op 1 januari 2016 in een dienstbetrekking voor bepaalde tijd. Het middenregime is uitgangspunt. Deze dienstbetrekking duurt van 1 december 2015 tot 1 mei 2016. De klant heeft al 3 Jobcoachperioden gehad. Per 1 mei 2016 wordt de dienstbetrekking opnieuw verlengd met 8 maanden tot 1 januari 2017. De klant gaat zijn vierde Jobcoachperiode in – begeleidingspercentage is 5%. De bepalingen uit paragraaf 2.4.1. zijn van toepassing. Dit betekent dat de Jobcoachperiode 6 maanden duurt. Per 1 november 2016 doet een klant een vervolgaanvraag voor de vijfde Jobcoachperiode. Tabel 1 blijft van toepassing voor de duur van 2 maanden tot 1 januari 2017. Het begeleidingspercentage is 3%.

Verlengt de werkgever per 1 januari 2017 opnieuw de dienstbetrekking met 8 maanden, dan stapt de werknemer over naar de bepalingen zoals opgenomen in paragraaf 2.4.2. (tabel 2 is van toepassing). Per 1 januari 2017 gaat hij zijn 6e Jobcoachperiode in, maar dan voor de duur van de tijdelijke dienstbetrekking. De eerstvolgende datum waarop de klant een vervolgaanvraag hoeft in te dienen is 1 september 2017.

2.4.6 Proefplaatsing

Ook bij proefplaatsing, wordt een viertal begeleidingsregimes onderscheiden.
UWV kent op basis van de begeleidingspercentages tijdens een proefplaatsing een *vast* aantal uren Jobcoaching toe. Het komt namelijk voor dat de werkgever een proefplaatsing in verband met ziekte verlengt. Om de administratieve last voor zowel de klant, zijn Jobcoachorganisatie en de werkgever te beperken, is gekozen voor een vast aantal Jobcoachuren tijdens de proefplaatsing. Dit aantal uren is niet voor elk begeleidingsregime gelijk. Wel betreft het een vast aantal uren voor de gehele duur van de proefplaatsing. UWV maakt geen onderscheid of een proefplaatsing 2 maanden dan wel maximaal 6 maanden duurt of tussentijds wordt verlengd. Evenmin maakt UWV onderscheid in het aantal te werken uren op een proefplaatsing. In Tabel 3 is het vaste aantal begeleidingsuren op een proefplaatsing opgenomen.

Tabel 3 Overzicht vast aantal begeleidingsuren proefplaatsing

Begeleidingsregime	Aantal uren Jobcoaching
Zeer licht	5
Licht	15
Midden	20
intensief	30

Voorbeeld 7 – Jobcoachuren tijdens proefplaatsing

De klant werkt op een proefplaatsing voor de duur van 2 maanden. Hij is aangewezen op Jobcoaching. UWV kent hem het lichte regime toe. Dit betekent dat de klant gedurende de gehele proefplaatsing recht heeft op (maximaal) 15 uren Jobcoaching.

Als de duur van de proefplaatsing wordt verlengd met één maand als gevolg van ziekte naar 3 maanden, krijgt de klant niet meer uren Jobcoaching toegewezen. Het standaard aantal uren Jobcoaching op de proefplaatsing blijft 15 uur.

2.5. Het Jobcoachtarief

Betaling van de begeleidingsuren vindt plaats in overeenstemming met het tarief Besluit Beleidsregels UWV Normbedragen Voorzieningen. Het tarief voor Jobcoaching staat hierin onder de code Q1 vermeld. Dit tarief kan periodiek wijzigen. UWV hanteert na wijziging – tenzij anders is bepaald – het dan geldende tarief onder de dan geldende voorwaarden. Het betreft een all-in tarief exclusief BTW waarin o.a. de reiskosten zijn opgenomen. Op basis van dit uurtarief vergoedt UWV de activiteiten zoals genoemd onder paragraaf 2.8. van dit Protocol. In deze paragraaf zijn voorbeelden van activiteiten opgenomen, die niet tot Jobcoaching behoren.

2.6. Maximale duur van de Jobcoaching

2.6.1. Maximale duur bij een dienstbetrekking

Uitgangspunt bij Jobcoaching is dat de klant binnen 3 jaar na indiensttreding en/of na start van de Jobcoaching bij een lopende dienstbetrekking geacht wordt zijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren. Daarom is de maximale duur van de Jobcoaching in principe 3 jaar in dezelfde dienstbetrekking bij dezelfde werkgever. Onder een voortdurende dienstbetrekking verstaat UWV dat een klant met een (of meerdere) onderbreking(en) van maximaal 4 weken voor dezelfde werkgever werkzaam is. Uiteraard stopt de Jobcoaching bij een werkgever op het moment dat de dienstbetrekking met de klant eindigt.

Voorbeeld 8 – Start nieuwe 3-jaars termijn

De klant werkt bij werkgever C op arbeidsovereenkomsten voor telkens een jaar. De klant maakt gebruik van Jobcoaching. Na 2 jaar heeft de werkgever geen werk meer voor de klant en biedt hem geen nieuwe overeenkomst meer aan. Na 7 maanden neemt hij de klant weer in dienst voor de periode van 6 maanden. Op dat moment gaat voor de klant een nieuwe 3-jaars termijn lopen. De onderbreking van de dienstbetrekking duurde namelijk langer dan 4 weken.

2.6.2. Maximale duur bij een proefplaatsing

De Jobcoaching gedurende de proefplaatsing beschouwt UWV als een aparte verstrekkingsperiode. Deze verstrekkingsperiode wordt niet meegerekend bij het bepalen van de periode van 3 jaar waarover bij dezelfde werkgever Jobcoaching kan worden toegekend. Aan een klant die eerst werkzaam is op basis van een proefplaatsing alvorens in dienst te treden bij de werkgever, kan dus

maximaal voor de duur van 3 jaar plus de duur van de proefplaatsing Jobcoaching worden toegekend.

2.6.3. Jobcoaching na 3 jaar

Zoals aangegeven is uitgangspunt dat de klant uiterlijk na 3 jaar Jobcoaching wordt geacht zonder ondersteuning zijn werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Een andere mogelijkheid is dat de werkgever de coaching overneemt. Is niettemin direct aansluitend na deze maximale periode van 3 jaar nog Jobcoaching nodig, dan kan de klant toch Jobcoaching krijgen. UWV maakt daarbij onderscheid in:
– Jobcoaching op structurele basis, en
– Jobcoaching op incidentele basis.

Structurele inzet van Jobcoaching

De klant onderbouwt waarom de structurele ondersteuning na 3 jaar door een Jobcoach is aangewezen. UWV beoordeelt de noodzaak van de inzet van de Jobcoach. De begeleidingspercentages die UWV toekent voor de 6^e^ en de eventueel daarop volgende Jobcoachperioden, staan vermeld in Tabel 1. Uitgangspunt blijft wel dat er gestreefd wordt naar het feit dat de klant zelfstandig zijn werk kan doen.

Eenmalige incidentele inzet van Jobcoaching

Heeft de klant na beëindiging van een Jobcoachperiode nog wel begeleiding nodig, maar niet meer op structurele basis? Dan kent UWV – eenmalig- nog een vast aantal van 5 uren Jobcoaching aan de klant toe. Toekenning vindt plaats direct aansluitend aan de beëindiging van de Jobcoachperiode waarin vast is komen te staan, dat de klant niet meer (op structurele basis) is aangewezen op Jobcoaching.

Deze 5 uur Jobcoaching kan een klant gebruiken tot uiterlijk een half jaar na einde van de laatste Jobcoachperiode. Of deze uren ook daadwerkelijk worden gebruikt, is geheel aan en op initiatief van de klant. De klant kan de Jobcoachuren inzetten bij bijvoorbeeld calamiteiten en onvoorziene omstandigheden waardoor hij weer behoefte heeft aan tijdelijke ondersteuning. De Jobcoach is dan gericht bezig om de klant op het omgaan met deze situatie te coachen.

De behoefte van de klant en zijn werkgever zijn leidend of en op welk moment er een Jobcoach wordt ingezet. De uren die niet zijn besteed, komen na het einde van dit half jaar te vervallen. Deze incidentele inzet van in het totaal 5 uur Jobcoaching wordt niet als een aparte Jobcoachperiode aangemerkt.

N.B. Indien de klant tijdens of na toekenning van de incidentele inzet (weer) op structurele basis is aangewezen op Jobcoaching, dan dient hij een nieuwe aanvraag in.

Voorbeeld 9 – Jobcoaching op incidentele basis

Situatie a

De klant werkt in dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. Hij werkt op een arbeidsovereenkomst van 18 uur per week. De klant heeft al 3 jaar Jobcoaching ontvangen. De laatste Jobcoachperiode eindigt per 1 juli 2016. Na deze 3 jaar is Jobcoaching op incidentele basis aangewezen. UWV kent de klant 5 uur Jobcoaching toe die hij kan gebruiken in de periode 1 juli 2016 tot 1 januari 2017.

Situatie b

De klant werkt in een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. Hij werkt op een arbeidsovereenkomst van 18 uur per week. De klant heeft 2 jaar Jobcoaching ontvangen. De laatste Jobcoachperiode eindigt per 1 januari 2017. De klant kan in principe zelfstandig zijn werkzaamheden uitvoeren. UWV kent de klant het vaste aantal van 5 uur Jobcoaching toe die hij kan gebruiken in de periode 1 januari 2017 tot 1 juli 2017.

2.6.4. Voorafgaande perioden van Interne Jobcoaching

In het geval een klant in zijn dienstbetrekking al eerder gebruik heeft gemaakt van een Interne Jobcoach waarvoor zijn werkgever subsidie heeft verkregen, dan worden de perioden waarover subsidie Interne Jobcoach is verstrekt in mindering gebracht op de maximale Jobcoach termijn.

Samenloop met Interne Jobcoaching in dezelfde Jobcoachperiode[3] is niet mogelijk.

[3] Zie in dit verband artikel 12, lid 1 onder d, Reïntegratiebesluit jo art. 18, lid 2 onderdeel d, Reïntegratiebesluit

Voorbeeld 10 – Voorafgaande perioden Interne Jobcoaching

Een klant werkt bij werkgever in dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. De klant heeft al 3 jaar ondersteuning gekregen van een Interne Jobcoach waarvoor werkgever C subsidie heeft ontvangen. Na deze 3 jaar vraagt de klant zelf Jobcoaching aan. Omdat de werkgever voor deze klant al 3 jaar subsidie Interne Jobcoaching heeft gekregen, bestaat er in principe geen mogelijkheid meer tot het toekennen van Jobcoaching. Tenzij UWV oordeelt dat ondersteuning door een Jobcoach nog steeds is aangewezen.

2.6.5. Andere dienstbetrekking

Indien een klant op enig moment bij een andere werkgever (dezelfde of andersoortige) werkzaamheden gaat verrichten, gaat in principe opnieuw een maximale termijn van drie jaar lopen waarin hij mogelijk in aanmerking komt voor Jobcoaching. UWV neemt de resultaten van de Jobcoaching die bij de voorgaande werkgever zijn behaald, mee in zijn beoordeling of Jobcoaching bij de nieuwe werkgever noodzakelijk is.

Voorbeeld 11 – Andere dienstbetrekking

Een klant werkt bij werkgever C in dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. Deze klant werkt bijna 3 jaar bij werkgever C. Gedurende deze tijd heeft hij ondersteuning van een Jobcoach gekregen. De klant krijgt de mogelijkheid om voor werkgever D te gaan werken. Treedt hij in dienst bij werkgever D, dan gaat opnieuw een termijn van maximaal 3 jaar lopen waarin hij gebruik kan maken van Jobcoaching indien de inzet hiervan is aangewezen.

2.7. Toekenningsperiode

Dienstverband

Toekenning van het aantal Jobcoachuren geschiedt per Jobcoachperiode. Afhankelijk van de duur van de dienstbetrekking is dit voor 6 maanden dan wel voor de gehele looptijd van de dienstbetrekking. Zie in dit verband paragraaf 2.4. UWV kan uitsluitend Jobcoaching toekennen tot aan datum einde dienstbetrekking.
Hierbij wordt opgemerkt, dat als het om de *eerste* Jobcoachperiode gaat, de dienstbetrekking de volledige duur van de Jobcoachperiode van 6 maanden moet beslaan.

Vraagt de klant – die op een dienstbetrekking van minimaal 12 maanden werkzaam is – na de eerste Jobcoachperiode opnieuw Jobcoaching aan, dan kent UWV opnieuw voor 6 maanden Jobcoachuren toe. Een klant kan in principe voor maximaal 6 Jobcoachperioden (in totaal voor 3 jaar) ondersteuning van een Jobcoach krijgen.

Voor klanten die op tijdelijke overeenkomsten tot 12 maanden werkzaam zijn, kunnen eveneens voor maximaal 3 jaar Jobcoaching krijgen. Het aantal Jobcoachperioden is afhankelijk van de duur van de tijdelijke dienstbetrekkingen. Mocht tijdens de dienstbetrekking de termijn van 3 jaar worden bereikt, dan kent UWV toch gedurende de gehele tijdelijke dienstbetrekking Jobcoaching toe.

Voorbeeld 12

De klant werkt op tijdelijke dienstverbanden van respectievelijk, 7, 8, 8, 8 en 8 maanden (in het totaal 39 maanden). Tijdens de vijfde Jobcoachperiode bereikt de klant de maximale termijn van 3 jaar (te weten 36 maanden). UWV kent – als de klant daarop is aangewezen – gedurende het gehele tijdelijke dienstverband van 8 maanden Jobcoaching toe. We stoppen dus niet op de 36 maanden.
N.B. In dit voorbeeld is geen rekening gehouden met de bepalingen uit de Wet werk en zekerheid.

Proefplaatsing

Bij proefplaatsing is de periode waarvoor Jobcoaching wordt toegekend gelijk aan de periode van de proefplaatsing.

Voorbeeld 13 – Einde dienstverband tijdens Jobcoachperiode

Een klant werkt in op arbeidsovereenkomsten voor telkens een jaar. De klant heeft Jobcoaching toegekend gekregen. Na 2 jaar heeft de werkgever alleen nog maar werk voor 3 maanden. Opnieuw vraagt de klant Jobcoaching aan. UWV kent de Jobcoaching voor slechts 3 maanden toe en niet voor een Jobcoachperiode van 6 maanden. Zijn Jobcoachperiode bedraagt dan 3 maanden (zie ook paragraaf 2.4.2.)

2.8. De inhoud van de Jobcoaching

Komt een klant in aanmerking voor Jobcoaching, dan stelt de Jobcoach – samen met de klant en zijn werkgever – in het coachingsplan de coachingsdoelen vast. In het matchingsformulier worden de aandachtspunten voor de coaching toegelicht. In het coachingsplan wordt bij de coachingsdoelen uitgelegd welke activiteiten de Jobcoach gaat uitvoeren, hoeveel tijd daarvoor nodig is en voor welke periode. Het kan om zowel het behalen van werkdoelen als persoonlijke doelen gaan. Deze persoonlijke doelen zijn te allen tijde werk gerelateerd, d.w.z. aan de werkzaamheden die hij uitvoert waarvoor Jobcoaching is toegekend. Hierna zijn de activiteiten opgesomd die door de Jobcoachorganisatie uitgevoerd moeten kunnen worden. Alleen de opsomming van de activiteiten is niet limitatief:

Doelen	Activiteiten
Het introduceren van de klant	
	in het bedrijf
	in het team (directe collega’s)
Structureren van het werk	
	adviseren over inrichting werk
	adviseren over (aanpassing) organisatie van het werk
Inwerken en trainen van de klant	
	aanleren handelingen
	trainen benodigde vaardigheden
	aanleren sociale vaardigheden (bedrijfscultuur)
Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)	
	bij de klant
	bij de werkgever
	Doorverwijsfunctie/inzet andere hulpstructuren
Begeleiden klant op het werk (o.a. afspraken maken en bewaken)	
	in contact met collega’s
	in contact met leidinggevende
	bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie
	bij interne voorlichting / cursussen
	bij calamiteiten
Begeleiding van de klant in de thuissituatie voor zover werk gerelateerd (functie van de Jobcoach)	
	als schakel tussen werk klant en thuissituatie
	Stimuleren werkhervatting bij langdurige afwezigheid
Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de klant zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen.	
	Bij het aanleren van vaardigheden
	Bij calamiteiten en in conflictsituaties
	Bij het omgaan met collega’s en in overlegsituaties
	Bij nieuwe situaties in het werk (reorganisatie, verandering van werkproces)
	Bij belangrijke gebeurtenissen in het leven van de klant
Evaluatie en coördinatie	
	Evaluatie van de werkafspraken (tussen klant en werkgever)
	Coördinatie van en activiteiten gericht op voortzetting van contract bij werkgever
	Opstellen verantwoordingsrapportage

Toelichting

Het merendeel van de activiteiten spreekt voor zich. Voor een aantal activiteiten is hierna een korte toelichting opgenomen.

Stimuleren werkhervatting bij langdurige afwezigheid

Jobcoaching is altijd direct gerelateerd aan het feitelijk werken van de klant bij een werkgever. Als een klant ziek of met vakantie is, dan hoeft hij niet begeleid te worden. In het aantal toe te kennen begeleidingsuren is rekening gehouden met een 4-tal weken afwezigheid in verband met vakantie.

Bij een zeer (langdurige) afwezigheid in geval van ziekte of vakantie kan – ondanks dat de klant niet werkt – er toch sprake zijn van inzet van Jobcoaching. Wordt Jobcoaching ingezet, dan zijn de activiteiten gericht op de werkhervatting. Is klant langdurig ziek, dan is de werkgever primair verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding. De Jobcoach kan aanvullend hierop de klant coachen richting werk. Gelet op de verantwoordelijkheid van de werkgever kan de Jobcoaching uitsluitend na expliciete schriftelijke goedkeuring door UWV worden ingezet. De klant vraagt hiervoor samen met zijn Jobcoachorganisatie goedkeuring. In de verantwoordingsrapportage geeft de Jobcoachorganisatie aan, dat er sprake is van goedkeuring en welke activiteiten in dit kader zijn uitgevoerd. UWV toetst of

de inzet van deze activiteiten heeft plaatsgevonden met het oog op de terugkeer naar de werkplek en of de omvang hiervan proportioneel is.

Begeleiding van de werkgever

Onder begeleiding van de werkgever wordt verstaan dat de Jobcoachorganisatie de directe collega's van de klant en zijn directe leidinggevende coacht. Dit met het doel dat de werkgever – binnen een periode van maximaal 3 jaar – in staat is de coaching zelf te kunnen uitvoeren.

Begeleiding van de klant in de thuissituatie

Het is mogelijk dat de Jobcoach de klant in zijn thuissituatie begeleidt. Het moet dan gaan om activiteiten die direct verband houden met zijn werk. Denk daarbij aan voorwaarden scheppen om tijdig op het werk te verschijnen. Het invullen van o.a. belastingpapieren of het aanvragen van zorgtoeslag of begeleiding bij schuldsanering zijn geen activiteiten die hieronder vallen. Deze activiteiten hebben slechts indirect betrekking op de werkzaamheden van de klant.

Evaluatie en coördinatie

Alle uren die een Jobcoachorganisatie maakt, schrijft hij toe aan een of meer van hiervoor genoemde doelen of activiteiten. Een Jobcoachorganisatie verantwoordt zich over zijn activiteiten in de vorm van een verantwoordingsrapportage. In dit kader kan een Jobcoachorganisatie maximaal 2 uur aan het opstellen van de verantwoordingsrapportage besteden. Deze uren verantwoordt hij onder het kopje 'evaluatie en coördinatie'. Schrijft een Jobcoachorganisatie meer uren onder deze rubriek t.b.v. het opstellen van de verantwoordingsrapportage, dan is het aan UWV om te beoordelen of al deze uren geaccepteerd worden.

Activiteiten die niet voor vergoeding in aanmerking komen

UWV vergoedt uitsluitend die activiteiten die direct verband houden met de persoonlijke ondersteuning van de klant bij de uitvoering van zijn werkzaamheden. Dit betekent dat de volgende activiteiten van een Jobcoachorganisatie niet voor vergoeding in aanmerking komen:
- activiteiten verband houdende met de eigen bedrijfsvoering van de Jobcoachorganisatie (waaronder administratieve werkzaamheden);
- reistijd van de Jobcoach;
- overdracht van de klantinformatie van de ene naar de andere Jobcoach;
- (bij)scholing van de Jobcoach;
- intervisie;
- werkzaamheden die verband houden met het gebruik maken van het Jobcoachportaal;
- bemiddeling van de klant naar ander werk.

Deze lijst met activiteiten die niet voor vergoeding in aanmerking komen, is niet limitatief.

De Jobcoachresultaten

De activiteiten die de Jobcoachorganisatie uitvoert, dienen te resulteren in een van de hiernavolgende resultaten. Met het concreet benoemen van doelen en resultaten beoogt UWV samen met de Jobcoachorganisatie meer inzichtelijk te krijgen of een organisatie voldoende effectief is en daarmee bijdraagt aan de blijvende arbeidsparticipatie van de klant.

Jobcoachresultaten
Klant is werkzaam zonder begeleiding
Klant is werkzaam bij werkgever en vervolgaanvraag is gebaseerd op een lichter regime
Klant is werkzaam bij werkgever en vervolgaanvraag is gebaseerd op een gelijkblijvend regime
Klant is werkzaam bij werkgever en vervolgaanvraag is gebaseerd op een hoger regime
Klant is werkzaam met begeleiding van werkgever onder wiens directe leiding en gezag hij zijn werkzaamheden uitvoert
Klant is niet meer werkzaam

HOOFDSTUK 3 – DE AANVRAAG EN BEOORDELING

3.1. Aanvraagformulier

De klant dient een schriftelijke aanvraag voor Jobcoaching in bij UWV. De klant kan zich laten bijstaan door de Jobcoachorganisatie of een functionaris van UWV. De klant maakt gebruik van een daartoe bestemd aanvraagformulier dat door UWV beschikbaar is gesteld via het Jobcoachportaal en uwv.nl. Op uwv.nl is tevens het inleveradres van het aanvraagformulier vermeld.

Bijlagen/bewijsstukken eerste aanvraag

Op het aanvraagformulier staat welke bewijsstukken dienen te worden bijgevoegd. Het gaat bij de eerste aanvraag o.a. om:
– een volledig ingevuld en ondertekend aanvraagformulier;
– de arbeidsovereenkomst van de klant;
– een door de werkgever, de Jobcoachorganisatie en de klant ingevuld en ondertekend coachingsplan;
– het matchingsformulier en
– een machtiging, volmacht en kopie overeenkomst tussen de klant en de Jobcoachorganisatie.

Als het om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gaat, hoeft de klant uitsluitend bij de eerste aanvraag een kopie van de arbeidsovereenkomst te overleggen. In alle andere situaties voegt de klant een kopie van de overeenkomst bij zijn vervolgaanvraag. Uit de arbeidsovereenkomst moet af te leiden zijn dat de dienstbetrekking voldoet aan de in paragraaf 2.3. vermelde voorwaarden.

Bijlagen/bewijsstukken vervolgaanvraag

Op het vervolgaanvraagformulier staat welke bewijsstukken dienen te worden bijgevoegd. Het gaat bij de aanvraag o.a. om:
– een volledig ingevuld en ondertekend vervolgaanvraagformulier;
– de arbeidsovereenkomst van de klant indien het om een overeenkomst voor bepaalde tijd gaat;
– de verantwoordingsrapportage – inclusief het logboek uit het Jobcoachportaal en de behaalde resultaten van de Jobcoaching – over de voorgaande Jobcoachperiode;
– een geactualiseerd coachingsplan met daarbij een gemotiveerde indicatie of het eerder gekozen begeleidingsregime nog voldoet.
– een door de werkgever en de klant ingevuld formulier over de waardering van de door de jobcoachorganisatie geleverde dienstverlening in de voorgaande Jobcoachperiode én
– een machtiging, volmacht en kopie overeenkomst tussen de klant en de Jobcoachorganisatie.

In geval van een proefplaatsing legt de klant een overeenkomst over waaruit blijkt onder welke voorwaarden de proefplaatsing met de werkgever zijn aangegaan.
UWV stelt o.a. een format voor een coachingsplan, het matchingsformulier, volmacht en kopie overeenkomst tussen de klant en de Jobcoachorganisatie beschikbaar via het Jobcoachportaal en uwv.nl. In dit coachingsplan maakt de klant inzichtelijk welke activiteiten de Jobcoach uit voert en wat het beoogde resultaat zal zijn aan het einde van de Jobcoachperiode.

N.B. Is de klant nog niet werkzaam in en dienstbetrekking of op de proefplaatsing? Ook dan is het mogelijk dat de klant Jobcoaching aanvraagt. Er moet dan een intentieverklaring worden overlegd op welke datum de dienstbetrekking c.q. proefplaatsing aanvangt.

Niet complete (vervolg)aanvraag

Is de aanvraag door UWV niet compleet ontvangen? Dan ontvangt de klant het verzoek om de ontbrekende gegevens alsnog binnen 2 weken aan te leveren. De Jobcoachorganisatie ontvangt een kopie van deze brief. Worden de ontbrekende gegevens niet binnen deze termijn ontvangen – datum dagtekening UWV is leidend – dan neemt UWV de (vervolg)aanvraag niet in behandeling.

3.2. Aanvraagtermijn

De aanvraag met de daarbij behorende bijlagen dienen binnen 4 weken na ingangsdatum van de dienstbetrekking of proefplaatsing door UWV te zijn ontvangen. De datum ontvangst van de aanvraag door UWV is leidend.

Lopende dienstbetrekking

Is een klant al in dienst bij een werkgever en er ontstaat de noodzaak voor ondersteuning van een Jobcoach, dan dient de klant zo spoedig mogelijk na constateren hiervan een aanvraag voor Jobcoaching in. De klant dient er rekening mee te houden dat UWV tot maximaal 4 weken voor datum aanvraag Jobcoaching kan toekennen. Zie in dit verband ook onder het kopje te laat ontvangen (vervolg) aanvraag.

Vervolgaanvraag

Is de klant na 6 maanden nog werkzaam bij de werkgever? En is hij nog steeds aangewezen op Jobcoaching? Dan kan de klant een vervolgaanvraag voor Jobcoaching indienen. De vervolgaanvraag

– en de daarbij behorende bijlagen, dienen binnen 4 weken na afsluiting van de voorliggende Jobcoachperiode door UWV te zijn ontvangen.

Te laat ontvangen (vervolg) aanvraag

Is de aanvraag niet binnen 4 weken na ingangsdatum dienstbetrekking of proefplaatsing ontvangen? Of is de vervolgaanvraag niet binnen 4 weken na de einddatum van de voorliggende Jobcoachperiode ontvangen? Dan kent UWV tot maximaal 4 weken voor datum ontvangst van de (vervolg)aanvraag de Jobcoaching toe. De Jobcoachperiode vangt wel aan op datum dienstbetrekking dan wel de feitelijke ingangsdatum van de tweede of daaropvolgende Jobcoachperiode.

Voorbeeld 14 – te laat ontvangen aanvraag

Een klant treedt op 1 september 2016 in dienst bij zijn werkgever. De klant vraagt per deze datum Jobcoaching aan. Echter de aanvraag wordt door UWV op 1 november 2016 ontvangen. Omdat het hier om een te laat ontvangen aanvraag gaat, kan UWV niet eerder dan 3 oktober 2016 Jobcoaching toekennen. Het aantal uren wordt berekend over de periode 3 oktober 2016 tot 1 maart 2017.
De Jobcoachperiode loopt wel van 1 september 2016 tot 1 maart 2017, alleen er worden minder uren Jobcoaching toegekend vanwege de te late aanvraag.

N.B. UWV kan deze handelwijze uitsluitend toepassen zonder deugdelijke grondslag voor de te late aanvraag.

3.3. Beoordeling van de aanvraag

3.3.1. Beoordeling van de eerste aanvraag

Bij elke (vervolg) aanvraag voor Jobcoaching beoordeelt UWV of aan de voorwaarden voor de Jobcoaching is voldaan. UWV beoordeelt onder andere of:
– de klant is aangewezen op Jobcoaching;
– de klant voldoet aan de begripsbepaling van een klant (zie Begripsbepalingen);
– de dienstbetrekking of proefplaatsing voldoet aan de voorwaarden zoals neergelegd in paragraaf 2.3;
– de Jobcoaching de meest passende voorziening is voor een klant gelet op de structureel functionele beperkingen.

Daarbij bepaalt UWV op basis van de gegevens van de klant en de aard en de omvang van de werkzaamheden wat de begeleidingsintensiteit is. Ook beoordeelt UWV of Jobcoaching op structurele basis of incidentele basis is aangewezen. De mogelijkheid bestaat dat UWV een gesprek met de klant heeft. Indien UWV de inzet van Jobcoaching van toepassing acht, wordt de duur van de Jobcoaching bepaald en het aantal Jobcoachuren. Hierbij houdt UWV rekening met de looptijd en omvang van de dienstbetrekking.

3.3.2. Beoordeling van een vervolgaanvraag

Indien na een Jobcoachperiode er een vervolgaanvraag voor Jobcoaching door de klant wordt gedaan, neemt UWV bij de beoordeling van de aanvraag de behaalde resultaten in de voorafgaande Jobcoachperiode mee. De volgende situaties kunnen van toepassing zijn bij een vervolgaanvraag Jobcoaching:
– in dienstbetrekking/proefplaatsing bij dezelfde werkgever,
– in dienstbetrekking/proefplaatsing bij een nieuwe werkgever,
– in dienstbetrekking/proefplaatsing bij dezelfde werkgever, maar waarbij de werkgever voor de klant al eerder subsidie heeft verkregen voor Interne Jobcoaching.

Afhankelijk van de situatie van een klant, beoordeelt UWV of de klant nog in aanmerking komt voor Jobcoaching en voor welke periode.

3.4. Beslistermijn

Met uitzondering van de situaties als bedoeld in artikel 4:14 en 4:15 Algemene wet bestuursrecht (Awb) geeft UWV binnen 6 weken na ontvangst van de aanvraag de beslissing af[4].

Is verlenging van de beslistermijn voor de aanvraag van Jobcoaching aan de orde, dan verlengt UWV

[4] Op grond van artikel 4:13 Awb neemt UWV binnen maximaal 8 weken na datum aanvraag een beslissing op een aanvraag.

de termijn van 6 weken met de termijn die nodig is voor een zorgvuldig onderzoek naar de feiten en omstandigheden van de klant. UWV stelt de klant hiervan tijdig op de hoogte. De Jobcoachorganisatie ontvangt een kopie van de brief.

3.5. Samenloop aanvraag Interne Jobcoaching en Jobcoaching

In de situatie dat er zowel een aanvraag voor Jobcoaching als voor Interne Jobcoaching – uit te voeren door een door de werkgever aangewezen Interne Jobcoach – over dezelfde Jobcoachperiode wordt ontvangen, handelt UWV als volgt.

– er is al een beslissing genomen op een aanvraag
– in het geval er al een beslissing is genomen op een aanvraag, wijst UWV de aanvraag waarop nog geen beslissing is genomen, af.
– er is nog geen beslissing genomen op een aanvraag
– is er nog geen beslissing genomen op een aanvraag, dan neemt UWV uit zorgvuldigheid schriftelijk contact op met de klant. De subsidieaanvraag van de werkgever voor subsidie Interne Jobcoaching heeft daarbij voorrang. De aanvraag van de klant voor ondersteuning van een Jobcoach door een erkende Joboachorganisatie wordt dan afgewezen.

3.6. Toekennen Jobcoaching

Na de beoordeling van de aanvraag geeft UWV een beslissing af omtrent de aanvraag om Jobcoaching. Indien UWV hierbij beslist dat de klant in aanmerking komt voor Jobcoaching, dan geeft UWV in de beslissing het begeleidingsregime, het aantal uren Jobcoaching en de duur van de Jobcoachperiode aan. Wijkt de toekenning af van wat door de klant is aangevraagd, dan zal UWV de afwijkingen ten opzichte van de aanvraag motiveren. Tegen deze beslissing is bezwaar mogelijk. De Jobcoachorganisatie ontvangt een kopie van de beslissing.

HOOFDSTUK 4 – WIJZIGING, VASTSTELLING EN TERUGVORDERING

4.1. Tussentijdse wijziging dienstbetrekking

Termijn indienen wijzigingsverzoek

Indien de bestaande dienstbetrekking wijzigt, kan dit leiden tot een tussentijdse heroverweging van het aantal toegekende uren Jobcoaching. Hierbij valt te denken aan o.a. het feit dat een klant meer of minder is gaan werken dan wel dat de klant een intensievere vorm van begeleiding nodig heeft dan is toegekend. De klant stelt UWV onverwijld – doch uiterlijk binnen een week nadat de wijziging is opgetreden – van de wijziging op de hoogte. Een wijzigingsverzoek kan tot uiterlijk 4 weken voor het einde van een Jobcoachperiode op een dienstbetrekking en een week voor het einde van een proefplaatsing worden ingediend. Wordt een wijzigingsverzoek niet tijdig ontvangen, dan neemt UWV dit verzoek niet in behandeling, voor zover het om een verzoek gaat tot ophoging van het aantal Jobcoachuren.

Als een wijzigingsverzoek leidt tot een neerwaartse bijstelling van het aantal Jobcoachuren, dan neemt UWV dit wijzigingsverzoek te allen tijde in behandeling. Zie voor verdere informatie paragraaf 4.2.1.

Incompleet wijzigingsverzoek

Ontvangt UWV een wijzigingsverzoek tijdig, maar is deze incompleet, dan krijgt de klant de mogelijkheid om binnen 2 weken de ontbrekende gegevens aan te leveren (zie paragraaf 3.1.). Ontvangt UWV de ontbrekende gegevens niet binnen de gestelde termijn van 2 weken, dan neemt UWV dit verzoek niet in behandeling. In deze situatie trekt UWV met onmiddellijke ingang het recht op Jobcoaching in. UWV kan namelijk geen besluit over het verdere verloop van het recht op Jobcoaching nemen, omdat hiervoor de gegevens ontbreken. Het aantal uren Jobcoaching zal UWV naar rato vaststellen over de periode vanaf datum aanvang van de Jobcoachperiode tot aan de datum waarop het recht op Jobcoaching is ingetrokken.

De klant maakt gebruik van het wijzigingsformulier ’voorzieningen dat door UWV op uwv.nl beschikbaar wordt gesteld om de wijzigingen door te geven.

Voorbeeld 15

De klant heeft een vierde Jobcoachperiode toegekend gekregen van 6 maanden op een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd van 1 september 2016 tot 1 maart 2017. Hij werkt 20 uur per week. Er is sprake van het lichte regime. Tijdens de Jobcoachperiode treedt er op 1 oktober 2016 in de situatie van

de klant een verslechtering op. Als gevolg hiervan is intensievere begeleiding nodig. De klant dient dan – samen met de Jobcoachorganisatie – binnen 1 week nadat de verslechtering is ontstaan een wijzigingsverzoek in. Dit wijzigingsverzoek ontvangt UWV uiterlijk op 8 oktober 2016.

Voorbeeld 16

Net als in voorbeeld 15. Echter de klant dient pas op 1 november 2016 een wijzigingsverzoek in. De motivatie voor het intensievere regime ontbreekt en deze wordt niet binnen 2 weken aangeleverd. UWV trekt met ingang 15 november 2016 het recht op Jobcoaching in. Het aantal uren over de periode 1 september 2016 tot 15 november 2016 wordt opnieuw berekend en naar beneden bijgesteld.

Beslistermijn UWV

UWV beslist binnen 6 weken – indien het wijzigingsformulier compleet ingevuld is ingeleverd – op de gewijzigde situatie. Indien het wijzigingsformulier niet compleet ingevuld is ontvangen of er ontbreken bewijsstukken, ontvangt de klant het verzoek om de ontbrekende gegevens binnen 2 weken alsnog aan te leveren. De Jobcoachorganisatie ontvangt een kopie van deze brief. Worden de ontbrekende gegevens binnen deze termijn niet ontvangen – datum dagtekening UWV is leidend – dan neemt UWV het wijzigingsformulier niet in behandeling.

N.B. Het is van belang dat een klant een wijzigingsverzoek *tijdig* indient, vooral in de situatie dat er een vervolgaanvraag aan de orde is. UWV kan de vervolgaanvraag pas in behandeling nemen als deze compleet is ingediend. Dat wil zeggen inclusief de daarbij behorende bijlagen. Een van de bijlagen betreft de verantwoordingsrapportage over de voorgaande Jobcoachperiode.

Voorbeeld 17

De klant heeft een vierde Jobcoachperiode van 6 maanden toegekend gekregen van 1 oktober 2016 tot 1 april 2017. Er is sprake van een wijziging in de situatie van de klant per 1 maart 2017 die leidt tot het indienen van een wijzigingsverzoek. Het wijzigingsverzoek wordt op 1 maart 2017 door UWV ontvangen. UWV beslist binnen 6 weken op dit verzoek. De klant ontvangt dus een beslissing op zijn vroegst op 12 april 2017, 2 weken na einde van de vierde Jobcoachperiode.

Per 1 april 2017 wil de klant een aanvraag voor de vijfde Jobcoachperiode van 6 maanden doen. Deze aanvraag dient uiterlijk op 29 april 2017 door UWV te zijn ontvangen. De klant moet zich, samen met zijn Jobcoachorganisatie realiseren, dat hij pas een complete aanvraag kan indienen als ook op het wijzigingsverzoek door UWV is beslist.

4.2. Herziening van de beschikking tijdens een Jobcoachperiode

4.2.1. Wijziging leidt tot bijstelling van aantal uren Jobcoaching

– *Positieve bijstelling*
  Heeft een wijziging tot gevolg dat het aantal uren Jobcoaching wordt verhoogd, dan gaat deze wijziging niet eerder in dan maximaal 4 weken voor datum ontvangst van het (complete) wijzigingsformulier. De datum waarop UWV het wijzigingsformulier ontvangt, is leidend. UWV legt zijn beslissing in een beschikking vast waartegen bezwaar mogelijk is. De Jobcoachorganisatie ontvangt een kopie van deze beschikking.
– *Neerwaartse bijstelling*
  Heeft een wijziging tot gevolg dat het aantal uren Jobcoaching afneemt, dan past UWV per ingangsdatum van deze wijziging het aantal uren Jobcoaching aan. UWV legt zijn beslissing in een beschikking vast waartegen bezwaar mogelijk is. De Jobcoachorganisatie ontvangt een kopie van deze beschikking.

Voorbeeld 18

De klant zit in zijn derde Jobcoachperiode, op een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. De derde Jobcoachperiode loopt van 1 mei 2016 tot 1 november 2016. De klant werkt 20 uur per week. Met ingang van 1 augustus 2016 eindigt de dienstbetrekking onverwacht. Het middenregime is van toepassing. De klant heeft al 17 uur Jobcoaching gekregen. De klant heeft echter recht op 5% van 20 uur x 13 weken = 13 uur.

4.2.2. Neerwaartse bijstelling tijdens eerste Jobcoachperiode

Is er sprake van een neerwaartse bijstelling van het aantal Jobcoachuren in de *eerste* Jobcoachperiode? Dan zal UWV het totaal aantal Jobcoachuren opnieuw berekenen zoals in paragraaf 4.2.1. is

beschreven. We gaan er echter van uit dat een klant bij de start van de eerste Jobcoachperiode intensiever zal worden begeleid. Daarmee ligt het voor de hand dat bij de start van deze periode verhoudingsgewijs meer Jobcoachuren worden ingezet. Om deze reden verhoogt UWV – na herberekening – het aantal Jobcoachuren met:

– plus 2 uren in geval van het zeer lichte en lichte regime, en
– plus 4 uren in geval van het midden en intensieve regime.

N.B. UWV vergoedt echter nooit meer uren dan het aantal uren waarop de oorspronkelijke beschikking is gebaseerd.

UWV legt zijn beslissing in een beschikking vast waartegen bezwaar mogelijk is. De Jobcoachorganisatie ontvangt een kopie van deze beschikking.

Voorbeeld 19

De klant zit in zijn eerste Jobcoachperiode, die start met zijn dienstbetrekking voor 6 maanden. De dienstbetrekking duurt van 1 mei 2016 tot 1 november 2016. De klant werkt 20 uur per week. Het middenregime is van toepassing. In het totaal heeft de klant 10%x20x24= 48 uur Jobcoaching toegekend gekregen. Met ingang van 1 augustus 2016 eindigt de dienstbetrekking onverwacht. De klant heeft inmiddels 25 uur Jobcoaching gekregen. De klant heeft echter recht op 10% van 20 uur x 12 weken = 24 uur. Omdat het om een eerste Jobcoachperiode gaat, heeft de klant recht op plus 4 uur d.w.z. 24 plus 4 =28 uur Jobcoaching.

Wijzigingsverzoek proefplaatsing

In geval van een proefplaatsing staat het aantal uren Jobcoaching gedurende de gehele proefplaatsing vast. Als de proefplaatsing langer duurt dan oorspronkelijk was aangegeven of als de klant meer gaat werken, leidt dit niet tot verhoging van het aantal uren. De klant moet wel, middels het wijzigingsverzoek voorzieningen doorgeven dat de proefplaatsing naar duur en omvang is gewijzigd. Deze informatie is belangrijk voor het afsluiten van de Jobcoachperiode. Hoewel de omvang van het aantal Jobcoachuren niet wijzigt, wijzigt wel de duur van de proefplaatsing. UWV legt zijn beslissing in een beschikking vast waartegen bezwaar en beroep mogelijk is. De Jobcoachorganisatie ontvangt een kopie van deze beschikking.

N.B. Een wijzigingsverzoek kan uitsluitend tijdens een lopende Jobcoachperiode bij dezelfde werkgever worden ingediend. Gaat een klant tijdens een Jobcoachperiode bij een andere werkgever werken, dan moet de klant de Jobcoaching opnieuw aanvragen.

4.3. Facturatie

De klant machtigt UWV om de betaling van de voorziening rechtstreeks aan de Jobcoachorganisatie te doen. Dit betekent dat de Jobcoachorganisatie rechtstreeks aan UWV factureert. Deze machtiging ziet er tevens op toe dat UWV teveel gefactureerde uren bij de Jobcoachorganisatie worden teruggevorderd.

4.4. Terugvordering

UWV onderscheidt een tweetal situaties.

1. Er is sprake van een wijzigingsverzoek tijdens een lopende Jobcoachperiode
   Indien UWV het vastgestelde aantal uren Jobcoaching na een wijzigingsverzoek neerwaarts bijstelt, kan de Jobcoachorganisatie slechts dat aantal uren factureren waarop de klant – na eventuele herberekening – recht heeft. Heeft de Jobcoachorganisatie al meer uren gefactureerd dan waar de klant recht op heeft, dan vordert UWV de teveel betaalde uren terug.
2. Onterechte declaratie Jobcoachorganisatie
   Indien blijkt dat de Jobcoachorganisatie binnen het vastgestelde regime teveel heeft gedeclareerd (bijvoorbeeld voor activiteiten die geen Jobcoaching betreffen), dan vordert UWV het teveel betaalde bedrag van de Jobcoachorganisatie terug. Voor de klant wijzigt het aantal Jobcoachuren niet en ontvangt daarom geen nieuwe beschikking.

N.B. Een Jobcoachorganisatie verhaalt het aantal uren dat hij niet door UWV vergoed krijgt, niet op de klant. Als een Jobcoachorganisatie dit toch doet, kan dit gevolgen hebben voor zijn erkenning.

HOOFDSTUK 5 VERPLICHTINGEN VAN DE KLANT

5.1. Informatieplicht

De klant – en zijn Jobcoachorganisatie- informeren uit eigen beweging of op verzoek UWV onverwijld – doch uiterlijk binnen 1 week nadat het feit zich heeft voorgedaan – over alle feiten en omstandigheden meedelen waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn, dat zij van invloed kunnen zijn op de Jobcoaching.

TOELICHTING

De bijlage bij dit besluit bevat de Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016, hierna te noemen Protocol Jobcoach. In het Protocol Jobcoach zijn de bepalingen opgenomen met betrekking tot de inzet van de voorziening Jobcoaching. Als een klant – naar het oordeel van UWV – structureel functionele beperkingen heeft, kan UWV hem de voorziening Jobcoaching toe kennen op grond van artikel 35, lid 2 onderdeel d, WIA of artikel 2:22, lid 2 onderdeel d, Wajong.
De voorziening dient dan om het werk mogelijk te maken of te behouden. Jobcoaching heeft tot doel de klant te ondersteunen bij het verrichten van zijn taken in een dienstbetrekking of op een proefplaats. De Jobcoaching vormt een compensatie voor de beperkingen van de klant.

(Interne) Jobcoaching

Is een klant aangewezen op Jobcoaching, dan bestaat per 1 januari 2015 de mogelijkheid dat:
a. hij zelf de voorziening eventueel met hulp van een Jobcoachorganisatie aanvraagt, of dat
b. zijn werkgever susbiside aanvraagt voor Interne Jobcoaching.

Ad. a De persoon vraagt zelf jobcoaching aan

In deze situatie maakt de klant gebruik van een door UWV erkende Jobcoachorganisatie. Deze Jobcoachorganisatie moet voldoen aan de eisen zoals neergelegd in het Erkennings- en intrekkingskader Uitvoering Persoonlijke Ondersteuning.

Sinds 15 oktober 2012 is het Erkenningskader Uitvoering Persoonlijke Ondersteuning 2012 (Jobcoaching) van kracht. Dit Erkenningskader 2012 is gepubliceerd in de Staatscourant nr. 17590 van 30 augustus 2012. Gelijktijdig met publicatie van dit besluit wordt dit Erkenningskader 2012 vervangen door de Beleidsregel Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016. De Beleidsregel Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016 bevat de bepalingen waaraan een bedrijf moet voldoen om erkend te worden en te blijven als Jobcoachorganisatie. Daarnaast is in de Beleidsregel Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016 opgenomen dat de klant, de Jobcoachorganisatie en zijn werkgever zich aan het Protocol Jobcoach moeten conformeren.

Vraagt een klant zelf de voorziening aan, dan moet hij expliciet (door ondertekening van het aanvraagformulier) instemmen met de betrokkenheid van de Jobcoachorganisatie bij de uitvoering van Jobcoaching. Gelijktijdig machtigt hij UWV tot het doen van rechtstreekse betalingen van de vergoeding Jobcoaching aan de Jobcoachorganisatie.

Ad. b. De werkgever vraagt subsidie aan voor Interne Jobcoaching.

Vraagt de werkgever subsidie aan voor Interne Jobcoaching dan is de Beleidsregel UWV Protocol Interne Jobcoach 2015 van toepassing. In deze Beleidsregel staan de bepalingen onder welke voorwaarden UWV Interne Jobcoaching kan toestaan.

Kader

Wijst UWV de voorziening Jobcoaching toe, dan dienen de klant, zijn werkgever en de Jobcoachorganisatie zich te conformeren aan het Protocol Jobcoach UWV 2016. Het Protocol Jobcoach UWV 2016 geeft een kader voor de toekenning van de voorziening en bepaling van de omvang van de begeleiding. UWV is als enige verantwoordelijk voor een doelmatige en rechtmatige uitvoering van voornoemde wettelijke bepalingen aangaande de voorziening persoonlijke ondersteuning. UWV beslist op een aanvraag van een klant altijd na het inwinnen van een onderbouwd advies van een deskundige.

Wijzigingen

Het Protocol Jobcoach UWV 2016 vervangt het Protocol Jobcoach UWV 2014.

In het Protocol Jobcoach UWV 2016 heeft UWV ten opzichte van het Protocol Jobcoach UWV 2014 een aantal wijzigingen aangebracht. Hierna zijn de belangrijkste wijzigingen genoemd:
- Het Protocol Jobcoach UWV 2016 bevat alleen nog de bepalingen die betrekking hebben op de toekenning van de voorziening Jobcoaching. Het zogenoemde onderdeel B uit het Protocol

Jobcoach UWV 2014, waarin leveranciersafspraken met Jobcoachorganisaties zijn opgenomen, zijn opgenomen in de Beleidsregel erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016;

- In het Protocol Jobcoach UWV 2016 is een bepaling opgenomen dat UWV tot terugvordering over kan gaan, in het geval er tijdens de lopende Jobcoachperiode:
  - teveel begeleidingsuren zijn betaald en dit direct verband houdt met het minder werken van een klant;
  - er sprake is van een ten onrechte declaratie door de Jobcoachorganisatie;
- Voor Jobcoaching tijdens proefplaatsing hanteert UWV met ingang van 1 januari 2016 een vast aantal begeleidingsuren ongeacht de omvang en duur van de proefplaatsing;
- Het toekennen van 5 Jobcoachuren op incidentele basis aan een klant. De klant kan dan, hoewel hij niet meer is aangewezen op Jobcoaching, toch bijvoorbeeld in geval van een calamiteit – van Jobcoaching gebruik maken;
- Het samenvallen van de Jobcoachperiode met de duur van de tijdelijke dienstbetrekking.

Daarnaast zijn er kleinere -hoofdzakelijk tekstuele- wijzigingen aangebracht die slechts een verduidelijking of actualisatie van het Protocol betreffen, maar niet leiden tot een inhoudelijke aanpassing.

B. J. Bruins
Voorzitter Raad van Bestuur UWV